

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2018
RELATIF À L'EMPLOI, AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1850855M
IDCC : 1388

Entre :

UFIP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC pétrole,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1401

Preamble

a) Les industries pétrolières mettent en œuvre, depuis plusieurs décennies, des réorganisations et restructurations régulières du fait des mutations industrielles, économiques et technologiques qui les impactent.

b) Ces réorganisations et restructurations peuvent avoir des conséquences sur les métiers exercés et les qualifications requises au sein des entreprises de la branche, sur le nombre et la composition des emplois disponibles, sur les parcours et les évolutions professionnelles des salariés de la branche.

c) Conscients des enjeux humains, sociaux et économiques créés par cette situation, les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche pétrole et l'UFIP, « dans le prolongement de l'échange de vues paritaire sur le pacte de responsabilité qui s'était tenu le 2 octobre 2014, et reconnaissant la nécessité de mettre en place des mesures visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche pétrole susceptibles d'être affectés par des restructurations ou des fermetures totales ou partielles d'établissement » (cf. accord salarial de branche du 27 novembre 2014, art. 6) ont décidé, lors de la négociation salariale de branche du 27 novembre 2014, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de branche sur le thème de l'emploi ; cette négociation s'est ouverte le 30 juin 2015 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture.

d) Cette négociation s'est appuyée, en matière d'emploi, sur les recommandations et les préconisations du CEP (contrat d'étude prospective) raffinage, conduit en 2012-2013 sous l'égide et avec le concours des pouvoirs publics ; dans son rapport final du 30 septembre 2013, le CEP raffi-

nage identifie un certain nombre d'actions à conduire et d'informations à collecter pour faire face aux conséquences potentielles sur l'emploi des évolutions des entreprises et des organisations de la branche pétrole.

e) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle, y compris au travers des mutations rendues nécessaires par l'environnement industriel, économique et technologique.

f) Les employeurs de la branche, reconnaissant leur rôle en matière d'emploi, s'efforceront,
– d'une part de favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, notamment par le recours à l'apprentissage et à la formation en alternance ;
– d'autre part de développer l'emploi, tant industriel qu'induit.

g) Les parties signataires rappellent que chaque entreprise se doit de poursuivre ou mettre en œuvre une politique qui permette le maintien dans l'emploi de ses salariés et assure le développement de leurs compétences, en prenant en compte les besoins et les aspirations de chaque salarié dans le développement de son parcours professionnel. Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence dans ce domaine.

h) La mise en œuvre du présent accord relève de la responsabilité de l'employeur, qui déploiera l'ensemble des moyens appropriés nécessaires.

i) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : salarié, employeur, encadrement, direction des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OPCA de branche, OPMQC pétrole.

j) L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

Article 1402

Emploi, maintien dans l'emploi et développement des compétences : les acteurs et leurs rôles respectifs

Le maintien dans l'emploi du salarié tout au long de sa carrière résulte de l'action cohérente et conjuguée de plusieurs acteurs, dont les rôles et responsabilités sont décrits au présent article.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié vise, soit à maintenir le salarié dans son emploi actuel, soit à le mettre en capacité d'obtenir, en fonction des circonstances, un autre emploi correspondant à ses aspirations et à ses qualifications.

A. – Rôle de l'employeur

1. Le développement des compétences et des qualifications du salarié tout au long de sa vie professionnelle est un axe majeur de la politique ressources humaines de l'employeur.

2. L'employeur garantit, dans la gestion du parcours professionnel du salarié, du recrutement jusqu'au terme de la vie professionnelle, le respect des principes de non-discrimination, de diversité, d'égalité de traitement et d'égalité des chances.

3. L'employeur définit la stratégie de l'entreprise ; il informe les instances représentatives du personnel de cette stratégie, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi ou, le cas échéant, par les dispositions d'un accord d'entreprise.

4. L'employeur évalue au préalable les conséquences de cette stratégie sur l'emploi, c'est-à-dire les effets prévisibles de cette stratégie sur les effectifs, les organisations et les qualifications et compétences requises par leur fonctionnement, les métiers susceptibles d'évoluer.

5. L'employeur, le cas échéant par la mise en place d'une GPEC dans les conditions prévues par le code du travail, vise à anticiper l'évolution des besoins de l'entreprise en termes d'emplois et

de compétences ; l'employeur tire les conséquences de cette évolution dans les orientations de la formation professionnelle et dans le plan de formation qu'il soumet à la consultation des instances représentatives du personnel, selon les modalités fixées par le code du travail ; en fonction de la dimension de l'entreprise, l'employeur formalise ses processus de gestion prévisionnelle ; il en assure la communication auprès des instances représentatives du personnel puis des salariés.

6. L'employeur participe à la construction du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise ; il s'informe, avec pour objectif de les satisfaire, des souhaits et aspirations des salariés en matière de parcours et de développement professionnels, notamment à travers l'entretien professionnel ; pour le cas où ces souhaits et aspirations ne peuvent être satisfaits, l'employeur en explique les raisons au salarié.

7. L'employeur consolide et développe la capacité du salarié à se maintenir dans l'emploi à travers sa formation professionnelle, son parcours professionnel et son évolution de carrière.

8. L'employeur s'engage à mettre en œuvre avant toute prise de poste la meilleure adéquation, tout au long de leur vie professionnelle, entre les salariés et les postes de l'entreprise, afin que le poste sur lequel le salarié est affecté puisse lui permettre d'utiliser au mieux ses compétences professionnelles et autant que possible de les développer.

9. L'employeur, lors de la préparation du plan de formation, poursuit les objectifs suivants :

- assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ; il est rappelé à ce propos que, conformément aux principes généraux de prévention établis par le code du travail, le travail doit être adapté à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
- veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- proposer au salarié des formations qui participent au développement de ses compétences.

10. L'employeur informe et consulte les instances représentatives du personnel sur le plan de formation et son exécution, dans les conditions prévues par le code du travail.

11. L'employeur veille, notamment par une période de recouvrement adaptée, au transfert des compétences vers les nouveaux arrivants dans l'entreprise, afin, d'une part, d'assurer l'insertion professionnelle de ces arrivants, d'autre part de pérenniser le capital de compétences et de savoir-faire de l'entreprise.

12. L'employeur assure pleinement son rôle d'information du salarié : il met à disposition du salarié les informations et les moyens contribuant à ce qu'il soit co-acteur de sa formation et de son évolution professionnelle ; il s'assure que les salariés ont accès à ces informations.

B. – Rôle de l'encadrement

1. L'encadrement fixe les objectifs opérationnels du salarié, en liaison avec la stratégie de l'entreprise, et assure l'évaluation de sa performance ; il apporte au salarié des conseils lui permettant de faire progresser sa performance ; en liaison avec les ressources humaines, il recommande au salarié des actions de formation lui permettant de faire progresser ses qualifications ; il met en œuvre les moyens permettant le départ en formation des salariés.

2. L'encadrement recueille, notamment à travers l'entretien professionnel, les aspirations professionnelles des salariés et en informe les ressources humaines.

3. En liaison avec les ressources humaines, l'encadrement conseille le salarié dans l'évolution de son parcours professionnel.

4. L'encadrement joue un rôle clé dans l'anticipation des métiers et des qualifications nécessaires au bon fonctionnement moyen/long terme de ses équipes ; il transmet les informations correspondantes aux ressources humaines.

5. L'employeur informe et forme le personnel d'encadrement afin que ce dernier puisse remplir pleinement ses missions, telles qu'elles sont décrites dans les points 1 à 4 ci-dessus ; il évalue périodiquement la capacité du personnel d'encadrement à accomplir lesdites missions ; cette évaluation conduit l'employeur à proposer au salarié, en tant que de besoin, des actions de formation appropriées, et/ou à examiner les demandes de formation émises par le salarié.

6. L'évaluation du personnel d'encadrement mentionnée à l'alinéa précédent peut notamment couvrir, à titre d'illustration, les trois axes suivants :

- a) Le salarié encadrant a-t-il reçu une formation à la conduite d'un entretien professionnel ?
- b) Le salarié encadrant a-t-il une bonne connaissance des dispositifs de la formation professionnelle et de leurs modalités d'accès : plan de formation, actions de professionnalisation, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle... ?
- c) Le salarié encadrant peut-il mobiliser – ou orienter le salarié vers – les compétences internes à l'entreprise en matière d'information et de conseil sur la formation et les parcours professionnels ?

Cette évaluation peut, à titre d'exemple, être conduite au moyen d'une grille couvrant notamment les thèmes précités.

C. – Rôle des ressources humaines

1. La DRH est un acteur clé de la GPEC ; elle est informée d'une part des besoins actuels et moyen/long terme de l'entreprise en matière de métiers et de qualifications, d'autre part des aspirations professionnelles des salariés, notamment à travers les remontées des entretiens professionnels.

2. La DRH, en prenant en compte les orientations stratégiques de l'entreprise, et en relation étroite avec les responsables hiérarchiques :

- a) veille à l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles des salariés ;
- b) élabore un plan de formation – pluriannuel si nécessaire – permettant d'assurer :
 - la bonne intégration des nouveaux arrivants ;
 - l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
 - le maintien des qualifications et des compétences des salariés nécessaires à la tenue de leur poste, en fonction des évolutions des technologies et des organisations ;
 - le développement, par des actions de formation en volume suffisant, des qualifications et des compétences des salariés, afin de leur permettre une évolution de carrière et d'assurer leur maintien dans l'emploi ;
 - la pérennité du savoir-faire de l'entreprise.

3. La DRH favorise la mobilité fonctionnelle et géographique des salariés, en mettant en place des dispositions et des outils adaptés.

4. La DRH diffuse à l'ensemble des salariés de l'entreprise les travaux de l'OPMQC pétrole (nomenclature et cartographie des métiers, fiches métiers, parcours et passerelles, monographies régionales), ou porte à leur connaissance un support, dispositif ou lien Internet leur donnant accès à ces travaux.

5. Par l'ensemble de ses actions, la DRH aide chaque salarié à construire son parcours de formation, son parcours professionnel, son maintien dans l'emploi et le développement de ses compétences.

D. – Rôle du salarié

- 1. Le salarié est co-acteur de son parcours professionnel.
- 2. Le salarié est incité à construire et à faire évoluer un projet professionnel, avec le conseil et l'appui de sa hiérarchie, l'accompagnement des ressources humaines, et, le cas échéant, le recours

au conseil en évolution professionnelle (cf., sur le rôle et les modalités d'accès au CEP, l'accord de branche sur la formation professionnelle du 25 avril 2016, titre 4, art. 1322).

3. Le salarié fait part à son employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, de ses souhaits et attentes en matière de formation professionnelle, d'évolution, de projet ou de parcours professionnel, de mobilité professionnelle ou géographique.

4. Le salarié est co-acteur de son parcours de formation : il est et se tient informé, notamment à travers les informations mises à disposition par son employeur et par la consultation du site Internet de l'OPCA de branche, des possibilités offertes par les différents dispositifs de la formation professionnelle : plan de formation, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences, période et contrat de professionnalisation, CIF... ; l'employeur rappelle périodiquement au salarié la liste des informations mises à sa disposition en la matière ainsi que la manière d'y accéder.

5. Afin de permettre au salarié de tirer bénéfice du conseil en évolution professionnelle (CEP) (sur ce sujet, cf. notamment art. 1322 de la CCNIP – accord du 25 avril 2016 sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières), il est accordé à chaque salarié 1 demi-journée d'absence autorisée payée tous les 5 ans pour se rendre à une consultation auprès d'un CEP ; le salarié gardera les pièces justificatives relatives à cette consultation et les présentera à l'employeur sur demande ; pour le cas où le salarié, une fois conclu le niveau 1 de la démarche de recours au CEP (« accueil individualisé »), choisirait de s'engager à suivre le niveau 2 (« conseil personnalisé ») puis le niveau 3 (« accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel »), l'employeur examinerait la possibilité d'accorder au salarié 1 demi-journée d'absence autorisée payée pour chacun des niveaux 2 et 3, à raison d'une fois tous les 5 ans et sous la condition que le salarié conserve les pièces justificatives afférentes.

E. – Rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

1. Les instances représentatives du personnel et les commissions qui leur sont rattachées, ainsi que les organisations syndicales, sont impliquées dans les processus de mise en œuvre et de suivi de l'évolution des organisations, de l'organisation du travail, du volume et de la gestion des emplois, de la formation professionnelle. Elles contribuent par leurs propositions à la bonne réalisation de ces processus.

2. Les instances représentatives du personnel sont informées et consultées dans leur champ de compétences, selon les modalités définies par le code du travail.

F. – Rôle de la CPNE pétrole (commission paritaire nationale de l'emploi)

1. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 328 de la CCNIP :

- la CPNE est informée de la situation des salariés susceptibles d'être affectés par un licenciement économique ;
- pour ce faire, les entreprises concernées élaborent un tableau regroupant les informations suivantes pour chaque salarié concerné :
 1. catégorie socioprofessionnelle ;
 2. classification CCNIP ;
 3. année de naissance ;
 4. emploi tenu ;
 5. ancienneté dans le dernier emploi tenu ;
 6. lieu de travail ;
 7. lieu de domicile ;
 8. titres, diplômes et certifications professionnelles ;
 9. principales compétences acquises durant l'ensemble de sa vie professionnelle.
- la CPNE formule des recommandations sur les axes de reclassement de ces salariés ;

- la CPNE est informée régulièrement, et au minimum deux fois par an :
 - a) des procédures de recherche de reclassement internes à la branche mises en œuvre en application de l'article 328 ;
 - b) des résultats obtenus : nombre de postes proposés au reclassement, nombre d'entretiens tenus et nombre de reclassements effectués ;
 - c) au plan qualitatif, d'un état des lieux des difficultés et obstacles au reclassement éventuellement rencontrés : mobilité géographique, perte de statut...

2. La CPNE, sur proposition de l'OPMOC pétrole, valide en tant que de besoin la liste des formations éligibles au CPF ; dans l'élaboration de ces listes, l'accent est mis tant sur les formations permettant de développer les qualifications et les compétences du salarié que sur les formations favorisant son développement personnel.

3. La CPNE est informée chaque année, pour trois bassins d'emploi régionaux, le bassin normand, le bassin PACA et le bassin Île-de-France, de la pyramide des âges, au 31 décembre de l'année précédente, des salariés employés sur les cinq métiers (au sens de la nomenclature des métiers de l'OPMOC pétrole) comportant l'effectif le plus important à cette même date dans les bassins d'emploi considérés.

Cette disposition, qui vise à renforcer les capacités d'anticipation et de proposition de la CPNE, fera l'objet d'un réexamen par les parties signataires 3 ans après la date de prise d'effet du présent accord, afin de déterminer s'il y a lieu la manière de la faire évoluer.

4. La CPNE, afin de renforcer les possibilités proposées aux salariés de la branche de suivre des actions de formation qualifiantes, revoit périodiquement la possibilité de créer, au niveau de la branche, des certifications de qualification professionnelle (CQP), notamment pour les métiers spécifiques de l'industrie pétrolière ; le cas échéant, l'inscription au RNCP des CQP ainsi créés sera recherchée et ils seront également inscrits sur la liste des formations éligibles au CPF.

5. La CPNE revoit périodiquement la possibilité d'adhésion de la branche pétrole à des CQP interbranches (CQPI), afin de permettre le cas échéant aux salariés d'effectuer des parcours professionnels les conduisant vers des métiers exercés dans plusieurs branches.

G. – Rôle de l'OPMOC – Pétrole

(observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences)

1. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une nomenclature des métiers de la branche ; il élabore, pour chaque métier, une fiche métier présentant les activités, savoir-faire et qualifications requises par le métier considéré.

2. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une liste des passerelles et parcours professionnels permettant à un salarié d'aller de son métier vers un autre métier de la branche ; à chaque passerelle/parcours est associée une indication du parcours de formation requis.

3. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une cartographie des métiers de la branche, par genre, région, tranche d'âge, rythme de travail et collège.

4. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement, dans le prolongement du CEP Raffinage 2012-2013, des monographies régionales dans les bassins d'implantation de l'industrie pétrolière ; ces monographies contiennent, dans la mesure du possible, une cartographie par entreprise et établissement des métiers à caractère industriel exercés dans le bassin considéré, pour chacune des branches connexes à la branche pétrole (chimie, métallurgie, plasturgie...) ; pour conduire ces travaux, l'OPMOC-Pétrole s'appuie sur les cartographies et études diffusées par les observatoires des métiers des branches considérées.

5. L'OPMOC-Pétrole établit et enrichit périodiquement, au niveau de la branche, une liste de formations éligibles au CPF, dans le cadre des dispositions du code du travail ; cette liste doit constituer une force de proposition pour les salariés de la branche en matière de formations qualifiantes.

6. Les travaux de l'OPMQC-Pétrole sont menés sous la conduite de la CPNE et du comité paritaire de pilotage de l'OPMQC-Pétrole ; les résultats de ces travaux sont soumis à la CPNE pour validation.

Article 1403

L'embauche et l'insertion professionnelle. – Le recours aux formations en alternance

1. L'employeur respecte les principes de non-discrimination, directe ou indirecte, posés par la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations, par le code du travail et repris à l'article 903 de la CCNIP ; l'employeur veille à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

2. L'employeur veille à maintenir et à anticiper, en fonction de la pyramide des âges ainsi que des métiers requis dans l'entreprise, un flux d'embauche permettant d'assurer le renouvellement des postes de travail et la bonne transmission des savoirs et des savoir-faire.

3. La politique d'embauche se préoccupe particulièrement des métiers « en tension », pour lesquels les besoins de l'entreprise sont particulièrement sensibles et les personnels formés en nombre restreint sur le marché du travail.

4. Le recours à la formation en alternance, par le canal des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, est un outil privilégié de l'insertion professionnelle des jeunes et du renouvellement des générations de salariés de l'entreprise.

Pour marquer l'importance qu'elles attachent au recours et à la valorisation de la formation en alternance, et pour contribuer à l'atteinte d'objectifs sociétaux de plus en plus pressants au plan national, les entreprises adhérentes à l'UFIP annoncent par le présent accord leur volonté de conclure et mettre en œuvre un minimum de 2 000 contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation cumulés) pour l'ensemble des deux années 2019 et 2020. Cet objectif fera l'objet d'un suivi en CPNE.

Un bilan de cet effort 2019-2020 de recours à l'alternance sera établi en CPNE durant le 1^{er} semestre 2021 ; ce bilan analysera les difficultés rencontrées, les réussites enregistrées et la possibilité de reconduire sur les années suivantes la fixation d'un objectif pour le nombre des alternants.

5. Les politiques d'embauche et de recours à l'alternance de l'entreprise prennent en compte la nécessité sociale d'insertion ou de réinsertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi et/ou d'un faible niveau de qualification professionnelle ; ces publics bénéficient de mesures d'insertion professionnelle renforcée dans l'entreprise, afin d'assurer le meilleur départ possible à leur parcours professionnel.

Pour venir en aide à ces publics, un échange avec des acteurs locaux d'insertion et/ou de réinsertion professionnelle sera organisé au cours d'une réunion de la CPNE, à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés, afin d'identifier les actions concrètes à entreprendre en la matière, au niveau de la branche et dans les entreprises.

Article 1404

Emploi et mobilité

A. – Mobilité interne et développement de carrière

L'employeur doit favoriser le développement de carrière et la promotion des salariés au sein de l'entreprise. À cette fin :

1. Conformément à l'article 322 de la CCNIP, au cas où l'entreprise envisage de pourvoir des emplois vacants, elle s'assure que ces emplois vacants sont portés à la connaissance des salariés par les différents moyens de communication existants dans l'entreprise, dans les conditions prévues par ledit article, avant de procéder à un recrutement externe ; il est rappelé que cette obligation couvre les postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres jusqu'à la position IIIA incluse ;

2. Conformément à l'article 806 de la CCNIP, afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pouvoir seront attribués au personnel en place, de préférence à des engagements extérieurs.

B. – Mobilité interne avec mobilité géographique

1. L'employeur doit faciliter la mobilité géographique de ses salariés, dans le cadre et selon les modalités prévues par l'article 320 de la CCNIP relatif au changement de résidence.

2. La parentalité est prise en compte dans la détermination des aides à la mobilité géographique proposées le cas échéant par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 929 de la CCNIP.

C. – Mobilité externe

C1. – Mobilité volontaire sécurisée

Il est rappelé que les dispositions du code du travail relatives à la « mobilité volontaire sécurisée », dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et en vigueur à la date de signature des présentes, permettent sous certaines conditions à un salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise ; ces dispositions sont mises en œuvre par les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 100 salariés ;

Il est rappelé que, conformément aux dispositions précitées du code du travail, en cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

C2. – Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Le salarié peut également bénéficier, avec son accord, du dispositif de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par le code du travail ;

Il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord :

- à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ;
- la mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Article 1405

La formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels

1. Le salarié bénéficie, grâce à la formation professionnelle, d'actions de formation lui permettant d'assurer son maintien dans l'emploi et le développement de ses compétences tout au long de sa vie professionnelle : adaptation au poste de travail ; formation préparant à l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; développement des compétences.

2. Le volet « développement des compétences » du plan de formation, tel que défini par les articles L. 6321-6 et suivants du code du travail, fait l'objet d'une attention particulière de l'employeur ; les actions de formation engagées dans ce cadre visent explicitement à assurer le maintien dans l'emploi et le développement des compétences du salarié tout au long de sa vie professionnelle, en le préparant le cas échéant à des métiers différents de celui qu'il occupe ; cette démarche peut s'appuyer notamment sur les passerelles internes à la branche recensées par l'OPMQC-Pétrole et explicitées sur son site Internet.

3. Conformément aux dispositions du code du travail ainsi qu'à l'article 1323-d de la CCNIP, lorsque le salarié suit, dans le cadre du plan de formation, une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité et succès la formation : conditions d'accès prioritaire, dans un délai de 1 an, à un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi qu'à la classification correspondant à cet emploi ; modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

4. Dans la détermination des formations suivies par le salarié, afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié, l'accent est mis sur les formations qualifiantes, permettant de déboucher sur l'obtention d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle.

5. Conformément à l'article 6 du protocole d'accord du 5 mars 1993 portant sur la classification des emplois, si une action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur, ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la même garantie de coefficient qu'un salarié de diplôme équivalent obtenu en formation initiale.

6. Conformément à l'article 1302-a-5 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 25 avril 2016, l'employeur prend en compte les acquis de la formation : il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste mettant en œuvre ses connaissances et compétences acquises par la formation initiale et/ou par la formation professionnelle continue.

Article 1406

Le maintien dans l'emploi des seniors

1. Compte tenu des évolutions législatives en matière de retraite et de la responsabilité sociale de l'entreprise, l'employeur met en œuvre les dispositions permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors ; l'employeur encourage la transmission des savoirs des seniors.

2. L'employeur veille à maintenir une politique active de formation professionnelle en deuxième partie de carrière afin de permettre le maintien dans l'emploi des salariés concernés, d'y consolider leur motivation et de mobiliser leurs compétences. À cette fin, l'employeur vise à maintenir l'accès des seniors à la formation professionnelle au même titre que pour tous les autres salariés, y compris au volet « développement des compétences » du plan de formation.

3. L'entretien professionnel pour les seniors permet de faire le point sur la situation du salarié, son évolution professionnelle et ses perspectives, ses besoins de formation professionnelle, les modalités prévisibles de sa fin de carrière.

Article 1407

Les restructurations et les réorganisations

1. Pour tout salarié concerné par une évolution de l'organisation, l'employeur recherche les solutions adaptées aux conséquences qui pourraient en découler sur son emploi.

2. La mobilité géographique, qui constitue fréquemment un frein au reclassement, fait l'objet d'une attention particulière dans la définition et la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi :

- l'antenne emploi, ou toute entité chargée du reclassement externe des salariés, recherche en priorité des possibilités de reclassement dans le même bassin d'emploi, en ayant recours le cas échéant aux monographies régionales issues des travaux de l'OPMQC-Pétrole ;
- l'UFIP porte les profils des salariés affectés à la connaissance des fédérations patronales dont les métiers offrent certaines possibilités de reclassement ; cette information est adressée autant que possible à l'antenne régionale des fédérations concernées ;
- le PSE prévoit des dispositions d'aide à la mobilité géographique.

3. S'il apparaît que le reclassement est susceptible d'entraîner un changement de convention collective, l'employeur examine la possibilité de prévoir dans le plan de sauvegarde de l'emploi une disposition venant compenser de manière transitoire l'impact financier du changement de statut.

Article 1408

Procédures d'opposition. – Demande d'extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c). Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Article 1409

Date de prise d'effet de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 1410

Diffusion et communication de l'accord

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Article 1411

Codification

Il est créé dans la CCNIP un chapitre XIV intitulé « Emploi, maintien dans l'emploi et développement des compétences », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1401 à 1410 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1401 à 1410 de l'accord de branche du 1^{er} juin 2018 portant sur l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du... »

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Abréviations courantes

ANI : accord national interprofessionnel

CCNIP : convention collective nationale de l'industrie du pétrole

CEP : conseil en évolution professionnelle

CEP Raffinage : contrat d'étude prospective raffinage

CIF : congé individuel de formation

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi

CQP : certificat de qualification professionnelle

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

NTIC : nouvelles technologies d'information et de communication

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

OPMQC : observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

VAE : validation des acquis de l'expérience